

Az.: 2 B 391/12
11 L 617/12

Ausfertigung



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

der Frau

prozessbevollmächtigt:
Rechtsanwälte

- Antragstellerin -
- Beschwerdegegnerin -

gegen

die
vertreten durch
diese vertreten durch

- Antragsgegnerin -
- Beschwerdeführerin -

prozessbevollmächtigt:

beigeladen:

wegen

Stellenbesetzung; Antrag nach § 123 VwGO
hier: Beschwerde

hat der 2. Senat des Sächsischen Oberverwaltungsgerichts durch den Vizepräsidenten des Oberverwaltungsgerichts Dr. Grünberg, die Richterin am Oberverwaltungsgericht Dr. Henke und den Richter am Verwaltungsgericht Dr. Tolkmitt

am 7. Februar 2013

beschlossen:

Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 26. November 2012 - 11 L 617/12 - geändert.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung wird abgelehnt.

Die Antragstellerin trägt die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese selbst trägt.

Der Streitwert wird auch für das Beschwerdeverfahren auf 5.000,00 € festgesetzt.

Gründe

1 Die zulässige Beschwerde der Antragsgegnerin hat Erfolg. Das Verwaltungsgericht hat dem Antrag der Antragstellerin, der Antragsgegnerin die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle eines Amtsleiters/einer Amtsleiterin Haupt- und Personalamt vorläufig zu untersagen, zu Unrecht stattgegeben.

2 1. Die Antragsgegnerin schrieb im Februar 2012 die Stelle eines Amtsleiters/einer Amtsleiterin des Haupt- und Personalamts (Besoldungsgruppe A 16) aus. Im Text der im Amtsblatt der Antragsgegnerin veröffentlichten Ausschreibung heißt es unter anderem:

„Wir suchen eine Führungspersönlichkeit, die über eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung bzw. eine Laufbahnbefähigung für den höheren nichttechnischen Dienst, ausgeprägte Fachkenntnisse im Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht sowie im Personalmanagement und der Personalentwicklung verfügt und die sich persönlich durch eine hohe

Sozialkompetenz, Flexibilität und eine ergebnisorientierte Arbeitsweise auszeichnet. Des Weiteren erwarten wir von Ihnen eine ausgeprägte Kommunikations-, Konflikt- und Kooperationsfähigkeit sowie Verhandlungsgeschick und Entscheidungsfähigkeit.“

- 3 Auf die Stelle bewarben sich die Antragstellerin und die Beigeladene, die beide als Rechtsdirektorin (Besoldungsgruppe A 15) in der Funktion einer stellvertretenden Amtsleiterin bei der Antragsgegnerin tätig sind, die Antragstellerin im Haupt- und Personalamt, die Beigeladene im Rechtsamt.

- 4 Der gegen die Besetzung der Stelle mit der Beigeladenen gerichtete Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz hatte vor dem Verwaltungsgericht Erfolg. Die Antragsgegnerin habe der ausgeschriebenen Stelle ein Anforderungsprofil zugrunde gelegt, das von den Bewerbern zwingend ausgeprägte Fachkenntnisse im Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht sowie in Personalmanagement und Personalentwicklung fordere. Anhand der vorgelegten Unterlagen sei aber nicht festzustellen, dass die Beigeladene diese Anforderungen erfülle und damit überhaupt für eine Auswahl in Betracht gekommen sei. Bereits in einer Stellenbeschreibung aus dem Jahr 2010, die der Beigeordnete für allgemeine Verwaltung abgezeichnet habe, seien vertiefte Fachkenntnisse im Personalmanagement und der Personalentwicklung als unabdingbar und solche im Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht als sehr wichtig angesehen worden. In der maßgeblichen, weil im Außenverhältnis rechtswirksam gewordenen Stellenausschreibung komme sprachlich eindeutig zum Ausdruck, dass die entsprechenden Kenntnisse zwingend gefordert seien. Dies mache auch die doppelte sprachliche Hervorhebung mit dem Attribut „ausgeprägt“ und der Qualifizierung der Kenntnisse als „Fachkenntnisse“ deutlich. Eine andere Auslegung sei vor dem Hintergrund der in der Ausschreibung skizzierten Aufgabenbeschreibung auch nicht nachvollziehbar. Der Ablauf des Stellenbesetzungsverfahrens verdeutliche ebenfalls, dass die Antragsgegnerin die Merkmale als konstitutiv angesehen habe. Sie seien in der Vorauswahl bereits als Kriterien herangezogen worden, um eine Auswahl zwischen den eingegangenen Bewerbungen zu treffen. Dass die Beigeladene das konstitutive Anforderungsprofil erfülle, sei nicht erkennbar. Ob ein Bewerber dem konstitutiven Anforderungsprofil entspreche, unterliege der vollen gerichtlichen Kontrolle. Lasse sich die Einschätzung des Dienstherrn, ein Bewerber erfülle konstitutive Merkmale eines Anforderungsprofils, nicht nachvollziehen, begründe dies

in einem Konkurrentenstreitverfahren in aller Regel ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung. So liege der Fall hier. Es sei nicht ersichtlich, auf welcher Tatsachenbasis die Einschätzung der Antragsgegnerin beruhe, die Beigeladene verfüge über vertiefte bzw. ausgeprägte Kenntnisse im Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht sowie im Personalmanagement und der Personalentwicklung. Weder die eingereichten Bewerbungsunterlagen noch der Inhalt der Personalakte seien insoweit aussagefähig. Aus dem Umstand, dass die entsprechenden Rechtsgebiete bis Mitte der 1990er Jahre im Rechtsamt durch die Beigeladene betreut worden seien, folge nichts Gegenteiliges. Vielmehr sei damit belegt, dass sie seit nunmehr beinahe 20 Jahren dort keine wesentliche Rolle mehr spielten und insoweit auch formell die Zuständigkeit beim Haupt- und Personalamt liege. Führungs- und Leitungsaufgaben, soweit sie auch Fragen des Arbeits- und Tarifrechts sowie des Beamtenrechts berührten, lägen nach aller Lebenserfahrung in erster Linie in den Händen des Amtsleiters. Dass dies im Rechtsamt anders wäre, sei nicht vorgetragen. Auch die Angaben der Beigeladenen im Rahmen des Personalgesprächs ließen keine andere Einschätzung zu. Es bleibe unklar, ob sie für Beurteilungen der in ihrem Fachbereich tätigen Juristen und Mitarbeitern überhaupt eigenverantwortlich zuständig gewesen sei und dabei Rechtsfragen eine Rolle spielten. Auch der Vortrag, die Beigeladene habe im Rahmen der Prüfung von Vorlagen aus dem Haupt- und Personalamt vertiefte Kenntnisse des Arbeits-, Tarif- und Beamtenrechts erworben, bleibe im Hinblick auf die Anzahl, den Inhalt und die Art der Prüfung und die konkrete Zuständigkeit der Beigeladenen völlig unklar. Die Existenz entsprechender Kenntnisse ergebe sich auch nicht aus der Leitungsfunktion der Beigeladenen im Sinne eines Prima-facie-Beweises. Die mit der Ausschreibung geforderten Kenntnisse seien eines solchen Beweises nicht zugänglich, es fehle insoweit an einem typischen Geschehensablauf.

- 5 Hiergegen wendet die Antragsgegnerin mit der Beschwerdebegründung ein, dem Kriterium der ausgeprägten Fachkenntnisse im Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht sowie im Personalmanagement und der Personalentwicklung komme kein konstitutiver Charakter zu. Der Text der Ausschreibung gebe hierfür nichts her. Anders als das Verwaltungsgericht annehme, belege auch die Handhabung des Anforderungsprofils im Rahmen der Auswahlentscheidung nicht den konstitutiven Charakter. Es sei ihr überlassen, anhand sachlicher Kriterien unter Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese

eine Vorauswahl zu treffen und selbst zu definieren, mit welchen Bewerbern sie ein Auswahlgespräch führen wolle. Deshalb sei es nicht zu beanstanden, dass sie deskriptive Merkmale des Anforderungsprofils bereits in die Vorauswahl übernommen habe. Ausweislich der Dokumentation der Vorauswahl sei neun Bewerbern zu bescheinigen gewesen, dass sie sowohl über den geforderten Abschluss als auch über die weiteren speziellen Anforderungen verfügten. Dennoch habe sie nicht mit all diesen Bewerbern Auswahlgespräche geführt, sondern nochmals eine Abschichtung vorgenommen und letztendlich vier Bewerber ausgewählt. Auch das konkrete Aufgabengebiet der ausgeschriebenen Stelle lasse nicht den Schluss zu, dass die in Rede stehenden Kenntnisse konstitutiver Natur sein müssten. Festzuhalten bleibe insoweit zunächst, dass die bisherigen Leiter des Haupt- und Personalamts keine Juristen gewesen seien. Aufgrund der Erfahrungen der vergangenen 20 Jahre habe man die geforderten vertieften Kenntnisse gerade nicht als Ausschlusskriterium behandelt. Selbst wenn man aber von einem konstitutiven Charakter der geforderten Fachkenntnisse ausgehen wollte, sei die getroffene Auswahlentscheidung nicht zu beanstanden. Entgegen den Darlegungen des Verwaltungsgerichts verfüge die Beigeladene sehr wohl über solche Kenntnisse. Diese ließen sich zum einen der Personalakte entnehmen, in der sich verschiedene Nachweise über die Teilnahme an einschlägigen Lehrgängen und Fortbildungen fänden. Inhalt der Akten seien auch die Zeugnisse der Beigeladenen über die erfolgreiche Absolvierung des Ersten und Zweiten Juristischen Staatsexamens, in denen das Arbeitsrecht zum Pflichtprogramm gehört habe. Zudem habe die Beigeladene seit Aufnahme ihres Dienstes im Jahre 1991 in verschiedenen von ihr bekleideten Führungspositionen zahlreiche arbeits- und beamtenrechtliche Vorgänge mitgestaltet, Entscheidungen getroffen und das vorhandene Wissen angewandt und vertieft. Gleiches gelte für Maßnahmen im Bereich des Personalmanagements und der Personalentwicklung. Zu verweisen bleibe insofern insbesondere auf ihre Funktion als stellvertretende Amtsleiterin und Fachbereichsleiterin, die schwerpunktmäßig von Leitungs- und Führungsaufgaben geprägt sei. Der Amtsleiter habe mit ihr sämtliche wesentlichen Organisations- und Personalmaßnahmen stets besprochen und abgestimmt und diese mit ihrer Unterstützung vorbereitet und umgesetzt. Im Ergebnis sei sie zu über 50 % ihrer Tätigkeit mit Leitungs- und Führungsaufgaben befasst. Dabei beschäftige das Rechtsamt rund 70 Bedienstete, zu denen 20 Juristen gehörten. Zuletzt sei die Beigeladene etwa mit der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auf Juristen des

Rechtsamts, Änderungen des Stellenplans, der Schaffung einer zusätzlichen Stelle für die ehemalige ARGE sowie einer Vorlage für eine Beförderung eingehend befasst gewesen. Darüber hinaus habe sie regelmäßig Beurteilungen erstellt, Mitarbeitergespräche geführt und den Urlaub der Mitarbeiter bewilligt. Zudem bleibe darauf hinzuweisen, dass sie in den frühen 1990er Jahren im Rechtsamt mit mehreren tausend Kündigungsschutzprozessen in alleiniger Zuständigkeit befasst gewesen sei, was ca. 70 % ihrer Arbeitskapazität ausgemacht habe. Die Befassung mit diesen Verfahren über reichlich zwei Jahre habe zur Schaffung und Verfestigung vertiefter Fachkenntnisse im Arbeitsrecht geführt.

- 6 2. Die von der Antragsgegnerin dargelegten Gründe machen eine Änderung des Beschlusses des Verwaltungsgerichts erforderlich.
- 7 Nach § 123 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 ZPO ergeht eine einstweilige Anordnung, wenn das Bestehen eines zu sichernden Anspruchs, des sogenannten Anordnungsanspruchs und die Dringlichkeit einer vorläufigen Entscheidung, der sogenannte Anordnungsgrund, überwiegend wahrscheinlich sind. Hier fehlt es an einem Anordnungsanspruch; die angegriffene Auswahlentscheidung zugunsten der Beigeladenen ist rechtlich nicht zu beanstanden.
- 8 a) Dem in der Ausschreibung formulierten Merkmal der ausgeprägten Fachkenntnisse im Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht sowie im Personalmanagement und der Personalentwicklung kommt nicht in seiner Gesamtheit konstitutiver Charakter zu.
- 9 Die Vergabe eines Beförderungsamtes steht im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, der die Auswahl zwischen mehreren Beförderungsbewerbern gemäß Art. 33 Abs. 2 GG nach den verfassungsrechtlichen Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen zu treffen hat. Dabei kann der Dienstherr den Kreis der Bewerber im Rahmen der ihm zustehenden Personal- und Organisationshoheit einschränken. Hierzu zählt die Vorprägung der Auswahlentscheidung durch das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle (vgl. BVerfG, Beschl. v. 11. November 1999, ZBR 2000, 377; BVerwG, Urt. v. 28. Oktober 2004, BVerwGE 122, 147; Senatsbeschl. v. 28. Dezember 2010, PersR 2011, 226). Mit dem Anforderungsprofil können Mindestanforderungen (konstitutive Anforderungen) aufgestellt werden, die

ein Bewerber erfüllen muss, um in die nach den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 91 Abs. 2 SächsVerf zu treffende Auswahlentscheidung überhaupt einbezogen zu werden. Eine Einengung des Kreises der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt durch die Festlegung eines Anforderungsprofils bedarf allerdings sachlicher Gründe. Soweit diese nicht im Leistungsprinzip der Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 91 Abs. 2 SächsVerf verankert sind, muss es um den Schutz anderer Güter von Verfassungsrang gehen, etwa der Funktionsfähigkeit der Verwaltung (vgl. BVerfG, Beschl. v. 8. Oktober 2007, ZBR 2008, 162, 163; Senatsbeschl. v. 16. Dezember 2008 - 2 B 254/08 -, juris Rn. 7; Senatsbeschl. v. 28. Dezember 2010, PersR 2011, 226; OVG NRW, Beschl. v. 10. März 2009 - 1 B 1518/08 -, juris; NdsOVG, Beschl. v. 17. Februar 2010, ZBR 2010, 270, 272; OVG Hamburg, Beschl. v. 27. April 2010, ZBR 2011, 41, 42).

- 10 Ob ein Merkmal in diesem Sinne konstitutiven Charakter besitzt oder lediglich aus Inhalt und Eigenart des Dienstpostens resultierende Anforderungen (deskriptive Anforderungen) beschreibt, bleibt anhand einer Auslegung des Ausschreibungstextes zu bestimmen, die sich entsprechend § 133 BGB am objektiven Erklärungsgehalt und dem Willen des Dienstherrn zu orientieren hat (vgl. BVerwG, Beschl. v. 25. Oktober 2011, SächsVBl. 2012, 33, 35; BayVGh, Beschl. v. 18. Juni 2012, ZBR 2013, 69; NdsOVG, Beschl. v. 12. März 2004 - 5 ME 390/03 -, juris). Als konstitutiv erweisen sich diejenigen Merkmale, die zwingend vorgegeben und anhand objektiv überprüfbarer Kriterien, insbesondere ohne die ansonsten gebotene Rücksichtnahme auf Wertungsspielräume des Dienstherrn, eindeutig und unschwer festzustellen sind. Deskriptiver Natur sind hingegen solche Merkmale, die entweder nicht zwingend vorliegen müssen (weil sie lediglich vom Dienstherrn erwünscht sind) oder die schon ihrer Art nach nicht allein anhand objektiv überprüfbarer Fakten bejahend oder verneinend festgestellt werden können. Letztere Merkmale erschließen sich erst auf Grundlage eines persönlichkeitsbedingten, das betreffende Element des Eignungs- und Befähigungsprofils näher in den Blick nehmenden Werturteils (Senatsbeschl. v. 28. Dezember 2010, PersR 2011, 226, 229; Senatsbeschl. v. 15. August 2011 - 2 B 93/11 -, juris; Senatsbeschl. v. 15. November 2011 - 2 B 99/11 -, juris).
- 11 Merkmale, die einen Wertungsspielraum eröffnen und über die der Dienstherr - in der Regel in einer dienstlichen Beurteilung oder vergleichenden Stellungnahme - zunächst

eine nähere Einschätzung treffen muss, können in einem Stellenbesetzungsverfahren erst auf der (nachgelagerten) Ebene der eigentlichen Auswahlentscheidung zwischen jenen Bewerbern Bedeutung erlangen, die die geforderten konstitutiven Merkmale erfüllen. Die Nichterfüllung eines - zulässigerweise geforderten - konstitutiven Merkmals gebietet es hingegen dem Dienstherrn, den Bewerber bei der Auswahlentscheidung unberücksichtigt zu lassen. Ob ein Bewerber die konstitutiven Merkmale des Anforderungsprofils erfüllt, unterliegt dabei der vollen gerichtlichen Kontrolle (vgl. BVerwG, Urt. v. 16. August 2001, BVerwGE 115, 58, 61; Beschl. v. 30. Oktober 2009, ZBR 2010, 202; Senatsbeschl. v. 28. Dezember 2010, PersR 2011, 226; Senatsbeschl. v. 15. November 2011 - 2 B 99/11 -, juris; VGH BW, Beschl. v. 7. Dezember 2010, NVwZ-RR 2011, 290; OVG NRW, Beschl. v. 8. Oktober 2010 - 1 B 930/10 -, juris Rn. 26).

- 12 Bei der im konkreten Fall vom Ausschreibungstext zunächst vorausgesetzten abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung bzw. Laufbahnbefähigung für den höheren nichttechnischen Dienst handelt es sich um ein konstitutives Merkmal. Dies gilt aber nicht im gleichen Maße für die daneben geforderten ausgeprägten Fachkenntnisse im Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht sowie im Personalmanagement und der Personalentwicklung.
- 13 Soweit die geforderten Kenntnisse „ausgeprägt“ sein sollen, scheidet - unabhängig vom Willen der Antragsgegnerin - eine Einordnung als konstitutives Merkmal schon deshalb aus, weil sich der so beschriebene Umfang der Kenntnisse nur anhand einer wertenden Betrachtung feststellen lässt (vgl. zur Forderung „umfassender“ und „sicherer“ Kenntnisse bereits Senatsbeschl. v. 15. August 2011 - 2 B 93/11 -, juris; zu „umfangreichen“ Kenntnissen Senatsbeschl. v. 28. Dezember 2010 - 2 B 53/10 -, juris; zu „fundierte“ Kenntnissen VGH BW, Beschl. v. 7. Dezember 2010, VBlBW 2011, 193). Denn für die Frage, wann diese als ausgeprägt anzusehen sind, enthalten weder Stellenausschreibung und -beschreibung noch sonstige Willensbekundungen der Antragsgegnerin nähere Festlegungen, die als Maßstab dienen könnten. Damit lässt sich deren Existenz aber auch nicht ohne weiteres im Sinne eines Ja oder Nein beantworten. Insbesondere kommt eine ausschließlich formal an bestimmte Ausbildungen, Abschlüsse oder berufliche Qualifikationen anknüpfende Betrachtung nicht in Betracht, da die Stellenausschreibung nicht spezifisch an Personen

entsprechender Merkmale gerichtet war. Vielmehr musste die Antragsgegnerin für die Beantwortung der Frage nach der Existenz „ausgeprägter“ Kenntnisse neben der Ausbildung und den Abschlüssen der Bewerber in erster Linie deren berufspraktische Erfahrungen und Betätigungsfelder in den Blick nehmen. Wann anhand dieser Kriterien vom Vorliegen „ausgeprägter“ Kenntnisse gesprochen werden kann, lässt sich nicht allgemein und abstrakt beschreiben; insoweit verbleibt der Antragsgegnerin ein Wertungsspielraum, der allerdings die Einordnung des Merkmals als konstitutiv ausschließt.

- 14 Ob es sich bei der Erwartung von „Fachkenntnissen“ in den in Rede stehenden Bereichen um ein (zulässiges) konstitutives Element des Anforderungsprofils handelt, mag man bezweifeln. Zum einen erscheint schon zweifelhaft, ob deren Vorliegen tatsächlich allein anhand objektiv überprüfbarer Tatsachen eindeutig und ohne weiteres überprüft werden kann (vgl. für die Einordnung geforderter „Kenntnisse“ als deskriptiv: OVG NRW, Beschl. v. 8. Oktober 2010 - 1 B 930/10 -, juris). Schon das kontroverse Vorbringen der Beteiligten im gerichtlichen Verfahren zu den danach zu erwartenden Erfahrungen spricht dagegen. Zudem ist nicht ohne weiteres erkennbar, welche Vorstellungen die Antragsgegnerin mit der Verwendung des Zusatzes „Fach-“ verband. Ob damit eine qualitative Steigerung gegenüber bloßen Kenntnissen gemeint sein soll und wie diese zu messen wäre, bleibt unklar. Jedenfalls lässt sich kein abstrakter Maßstab definieren, anhand dessen die Existenz der Fachkenntnisse formal und ohne eine Wertung überprüft werden könnte.
- 15 Zum anderen bliebe zu erwägen, ob es für die Forderung derartiger Fachkenntnisse überhaupt eine hinreichende sachliche Rechtfertigung gäbe. Von einem langjährig in der öffentlichen Verwaltung tätigen Juristen kann grundsätzlich verlangt und erwartet werden, dass er innerhalb angemessener Zeit in der Lage ist, sich auch in spezielle Materien, wie das Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht einzuarbeiten und sich die erforderlichen fachlichen Kenntnisse zu verschaffen. Regelmäßig darf deshalb eine Beförderung nicht davon abhängig gemacht werden, dass der Bewerber bereits über Kenntnisse und Erfahrungen in den Fachbereichen des zu übertragenden Amtes verfügt (vgl. Senatsbeschl. v. 28. Dezember 2010, PersR 2011, 226, 228; Senatsbeschl. v. 15. August 2011 - 2 B 93/11 -, juris). Dass hier für die konkrete Stelle etwas anderes gelten müsste, insbesondere das verfassungsrechtliche Gebot der Funktionsfähigkeit

der Verwaltung eine andere Beurteilung erforderte, liegt jedenfalls nicht auf der Hand, auch wenn der Stelle eines Amtsleiters Haupt-/Personalamt innerhalb der Verwaltung der Gemeinde eine herausgehobene Bedeutung zukommt und diese Bedeutung noch dadurch erhöht sein mag, dass die Antragsgegnerin über mehrere tausend Mitarbeiter verfügt.

- 16 b) Die Einordnung des Merkmals der „Fachkenntnisse“ kann aber dahinstehen, weil die Beigeladene - gemessen an den Darlegungen der Antragsgegnerin im Beschwerdeverfahren - über einschlägige Kenntnisse verfügt, die auch jenseits einer wertenden Betrachtung als „Fachkenntnisse“ eingeordnet werden müssten. Für die geforderten Rechtskenntnisse folgt dies nicht schon allein aus dem Umstand, dass die Beigeladene das Erste und Zweite Juristische Staatsexamen absolviert hat, in dem diese Rechtsgebiete zumindest ausschnittsweise zum Prüfungsstoff gehörten. Die Beigeladene hat darüber hinaus auch im Rahmen ihrer dienstlichen Verwendung Kenntnisse in diesen Rechtsgebieten erwerben können. Zu verweisen bleibt einerseits auf ihre Befassung mit einschlägigen Materien in der ersten Hälfte der 1990er Jahre im Rahmen der Zuständigkeit des Rechtsamtes. Zum anderen ist sie aber auch in ihrer Funktion als stellvertretende Amtsleiterin mehr als nur gelegentlich mit diesen Rechtsmaterien befasst gewesen. Die Antragsgegnerin hat das konkrete Tätigkeitsfeld der Beigeladenen insoweit im Beschwerdeverfahren ergänzend zum bisherigen Vortrag und dem Inhalt der Verwaltungsakten näher beschrieben. Die Beigeladene war danach in den letzten drei Jahren nicht nur mit den exemplarisch benannten Vorgängen der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auf Juristen des Rechtsamts, der Neubewertung von Beamtenstellen, der Neuschaffung einer Stelle bei der ehemaligen ARGE oder der Besetzung einer Beförderungsstelle im Rechtsamt befasst. Sie hat darüber hinaus in ihrer Funktion als stellvertretende Amtsleiterin auch Stellenbeschreibungen erstellt, Mitarbeiter des Rechtsamts beurteilt, Mitarbeitergespräche geführt und Urlaubsanträge bewilligt. All diese Maßnahmen lassen sich nur dann ergreifen, wenn im Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht Kenntnisse vorhanden sind, die über die übliche Qualifikation von Juristen durch das Erste und Zweite Staatsexamen deutlich hinausreichen. Da die Beigeladene sie zudem im Rahmen einer dienstlichen Befassung in der Behörde erlangt hat, zu der auch der Beförderungsposten gehört, wird man sie auch als „Fachkenntnisse“ ansehen müssen.

- 17 Soweit es um „Fachkenntnisse“ in Personalmanagement und Personalentwicklung geht, bleibt auf die langjährige Tätigkeit der Beigeladenen als stellvertretende Leiterin des Rechtsamts zu verweisen. Dieses besitzt zwar mit seinen etwa 70 Bediensteten im Vergleich mit der übrigen Verwaltung der Antragsgegnerin eine eher unbedeutende Größe. Auch mag es zutreffen, wie die Antragstellerin ausführt, dass die Aufgaben des Personalmanagements und der Personalentwicklung im Wesentlichen durch das Haupt- und Personalamt wahrgenommen werden, Aufgaben wie die Personalbeschaffung, die Entgeltrechnung oder die Wahrnehmung der kollektivrechtlichen Rechtsbeziehungen zu Gewerkschaften sogar ausschließlich dort verortet sind. Es ist aber andererseits auch nicht vorstellbar, dass die Beigeladene seit mehr als 20 Jahren mit - in ihren Beurteilungen dokumentiertem - Erfolg die Funktion einer stellvertretenden Amtsleiterin wahrnimmt, ohne in diesen Bereichen besondere Kenntnisse erworben zu haben. Auch wenn sie möglicherweise an der Ausarbeitung der maßgeblichen Konzepte und Zielsetzungen nicht mitgewirkt hat, oblag ihr doch jedenfalls deren Umsetzung innerhalb des Rechtsamtes. Dass sie dienstlich in Fragen des Personalmanagements und der Personalentwicklung gefordert war, belegen auch die bei der Akte befindlichen Nachweise über die Fortbildung der Beigeladenen. Sie hat danach, beginnend mit dem Jahre 1994, verschiedene Veranstaltungen der Führungslehre besucht, in denen es um Haushalts- und Bewirtschaftungsgrundsätze, Organisationsformen und Aufbau der Verwaltung, Personalentwicklungspläne, Geschäftsprozessoptimierungen, Qualitätsmanagement, Beurteilungen von Mitarbeitern oder die Möglichkeiten und Grenzen des Coaching ging.
- 18 Da auch diese Kenntnisse in erster Linie im Rahmen dienstlicher Verrichtungen und damit innerhalb jener organisatorischen Strukturen erworben wurden, zu der die zu besetzende Stelle gehört, wird man ihnen den Charakter von „Fachkenntnissen“ nicht absprechen können. Ein engeres Verständnis dieses Merkmals liefe letztlich darauf hinaus, dass die Stelle des Amtsleiters Haupt- und Personalamt nur mit einem Bewerber besetzt werden könnte, der langjährig in eben diesem Amt an herausgehobener Position tätig war. Eine sachliche, vor der Verfassung Bestand habende Rechtfertigung lässt sich hierfür aber nicht finden. Die Notwendigkeit einer Einarbeitung in Details der in Rede stehenden Rechtsgebiete des Personalmanagements und der Personalentwicklung führt jedenfalls nicht zu einer Gefährdung der Funktionsfähigkeit des Amtes.

19 c) Kam damit ein Ausschluss der Beigeladenen vom weiteren Auswahlverfahren nicht
in Betracht, begegnet die Auswahlentscheidung selbst keinen durchgreifenden
Bedenken.

20

Die Entscheidung des Dienstherrn, welcher der Bewerber der Geeignetste für einen
Beförderungsdienstposten ist, unterliegt als Akt wertender Erkenntnis nur einer
eingeschränkten gerichtlichen Überprüfung (vgl. BVerwG, Urt. v. 19. März 1998,
BVerwGE 106, 263, 266 ff.; Urt. v. 16. August 2001, BVerwGE 10, 58, 60 m. w. N.).
Auf der Ebene der Auswahlentscheidung gewinnen dabei die deskriptiven Elemente
des Anforderungsprofils besondere Bedeutung. Sie sind zur näheren Überprüfung
bzw. vergleichenden Gewichtung der im Übrigen vorliegenden Eignung der Bewerber
in das weitere, eigentliche Auswahlverfahren einzubeziehen (vgl. Senatsbeschl. v.
28. Dezember 2010, PersR 2011, 226, 229 m. w. N.).

21

Auskunft über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung geben in erster Linie
die aktuellen dienstlichen Beurteilungen, auf die folglich vorrangig zurückzugreifen ist
(Senatsbeschl. v. 5. März 2010, SächsVBl. 2010, 264, 265 m. w. N.; Senatsbeschl. v.
15. August 2011 - 2 B 93/11 -, juris; vgl. zuletzt BVerwG, Beschl. v. 22. November
2012 - 2 VR 5.12 -, juris Rn. 25). Die Antragsgegnerin hat deshalb zutreffend zunächst
auf die letzten Regelbeurteilungen der Antragstellerin und der Beigeladenen abgestellt,
die im Wesentlichen vergleichbar sind, da sie von derselben Behörde, für den selben
Beurteilungszeitraum und für eine im Wesentlichen gleiche Art der Tätigkeit
(stellvertretende Amtsleiterin und Fachbereichsleiterin bzw. kommissarische
stellvertretende Amtsleiterin und Abteilungsleiterin) erstellt worden sind. Allerdings
hatte die Antragstellerin zum Zeitpunkt der letzten Regelbeurteilung noch ein Amt der
Besoldungsgruppe A 14 inne, während die Beigeladene in einem Amt der
Besoldungsgruppe A 15 beurteilt wurde. Haben die Bewerber im
Beurteilungszeitraum unterschiedliche Statusämter bekleidet, kommt der in einem
höheren Statusamt erteilten Beurteilung grundsätzlich ein größeres Gewicht zu als der
gleichlautenden Beurteilung eines Mitbewerbers in einem niedrigeren Amt. Dies
findet in dem Umstand seine Rechtfertigung, dass der Inhaber eines höherwertigen
statusrechtlichen Amtes von vornherein höheren Erwartungen begegnet. Durch die
Verleihung eines höheren Amtes wird dieser aus der Gruppe derjenigen
herausgehoben, die zuvor mit ihm das gleiche, geringer eingestufte Amt inne hatten.

Mit einem höheren Amt sind deshalb regelmäßig auch gesteigerte Anforderungen und ein größeres Maß an Verantwortung verbunden. Dies gilt jedoch nicht ausnahmslos; das zu berücksichtigende Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung hängt vielmehr von den Umständen des Einzelfalls ab (Senatsbeschl. v. 2. Mai 2012 - 2 B 148/12 -, juris Rn. 23; vgl. BVerfG, Kammerbeschl. v. 20. März 2007 - 2 BvR 2470.06 -, juris Rn. 15 m. w. N., Rn. 17). Mit Blick hierauf stellt sich die Frage, ob nicht schon wegen der Beurteilung in einem höheren Statusamt ein Eignungsvorsprung der Beigeladenen gegenüber der Antragstellerin besteht. Dass die Antragstellerin im Beurteilungszeitraum zuletzt einen gleichwertigen Dienstposten inne hatte, dürfte wegen der kurzen Dauer von lediglich sechs Monaten für die Annahme einer Gleichwertigkeit der Beurteilungen kaum ausreichen.

- 22 Das kann aber letztlich dahinstehen, da die Antragsgegnerin jedenfalls anhand der in den Beurteilungen enthaltenen Einzelkriterien die Beigeladene auswählen durfte. Aus der Befugnis des Dienstherrn, die Funktion eines Dienstpostens nach Art und Umfang sowie nach den an dessen Inhaber zu stellenden Anforderungen festzulegen, folgt auch das Recht, bestimmte Befähigungen oder Merkmale der Bewerber im Rahmen der Auswahl in den Vordergrund zu rücken, soweit diese für den Dienstposten Bedeutung besitzen und außerdem objektivierbar und nachvollziehbar sind (vgl. BayVGh, Beschl. v. 19. Januar 2000, DVBl. 2000, 1140, 1142; Senatsbeschl. v. 28. Dezember 2010, PersR 2011, 226, 229 f.; Senatsbeschl. v. 15. August 2011 - 2 B 93/11 -, juris).
- 23 Die anforderungsspezifischen Kompetenzen der Konflikt- und Kooperationsfähigkeit durfte die Antragsgegnerin deshalb in den Vordergrund rücken, weil sie einen sachlichen Bezug zum Anforderungsprofil besitzen, soweit dieses unter anderem eine hohe Sozialkompetenz sowie eine ausgeprägte Konflikt- und Kooperationsfähigkeit fordert. Dass es für diese Forderung bei der Besetzung einer Amtsleiterstelle eine hinreichende sachliche Rechtfertigung gibt, bedarf keiner besonderen Begründung. Es begegnet aber auch keinen Bedenken, wenn die Antragsgegnerin bei einem Vergleich dieser Kompetenzen zwischen den Bewerbern jeweils einzelne Bewertungen aus größeren Merkmalsgruppen herausnimmt, also etwa die Merkmale Konfliktverhalten (4.5) sowie Selbstreflexion und Kritikfähigkeit (1.2) aus den Merkmalsgruppen der Kommunikation/Kooperation (4.) und des Urteilsvermögens (1.), und diese hinsichtlich der geforderten Konfliktfähigkeit gemeinsam betrachtet. Eine solche

Betrachtung von Einzelmerkmalen ist nicht von vornherein unzulässig. Höherrangiges Recht gebietet dem Dienstherrn weder ein alleiniges Abstellen auf die Gesamtnote, noch einen Rückgriff auf bestimmte Einzelmerkmale oder Merkmalskombinationen. Auch die von der Antragstellerin für ihre Argumentation herangezogene Dienstordnung zu Richtlinien zur Beurteilung der Beschäftigten der Landeshauptstadt Dresden vom 9. Oktober 2006 gibt hierfür nichts her. Erweisen sich nach dem Gesamturteil mehrere Bewerber als im Wesentlichen gleich geeignet, kann der Dienstherr vielmehr auf einzelne Gesichtspunkte abstellen, sofern ihnen für den konkreten Dienstposten besondere Bedeutung zukommt (vgl. BVerwG, Urt. v. 19. Dezember 2002, DVBl. 2003, 1545 m. w. N.).

- 24 Die Herausnahme einzelner Merkmale aus dem Gesamtkontext der Bewertung ist im konkreten Fall auch nicht willkürlich geschehen. Die vom Anforderungsprofil vorgegebenen Kompetenzen der Konflikt- und Kooperationsfähigkeit werden vielmehr gerade durch die von der Antragsgegnerin herangezogenen Merkmale repräsentiert. So lässt sich Konfliktfähigkeit anhand der Merkmale der Selbstreflexion und Kritikfähigkeit wie auch des Konfliktverhaltens beschreiben, während die Kooperationsfähigkeit in den Merkmalen des Einfühlungsvermögens und des Kooperationsverhaltens ihren Ausdruck findet. Die übrigen in den Regelbeurteilungen aufgeführten Merkmale haben hingegen für diese Eigenschaften keine weitergehende Bedeutung.
- 25 Wenn die Antragsgegnerin, wie dies im Auswahlvermerk dokumentiert ist, im Ergebnis zwar bei der Antragstellerin höhere spezielle Fachkenntnisse erkennt, aber gleichwohl der Beigeladenen wegen eines Eignungsvorsprungs bei den anforderungsspezifischen Kompetenzen den Vorzug gibt, ist hieran mit Blick auf den wertenden Charakter der Auswahlentscheidung und den hieraus resultierenden eingeschränkten Prüfungsmaßstab des Gerichts nichts zu erinnern.
- 26 Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 und 2, § 162 Abs. 3 VwGO. Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen sind nicht erstattungsfähig, weil diese im Beschwerdeverfahren keinen Antrag gestellt und sich damit auch keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (vgl. § 154 Abs. 3 VwGO).

27 Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 63 Abs. 2 Satz 1, § 47 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1, § 53 Abs. 3 Nr. 1, § 52 Abs. 2 GKG. Da sich der Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin betragsmäßig nicht beziffern lässt, geht der Senat in ständiger Rechtsprechung vom Auffangstreitwert aus (vgl. Beschl. v. 6. Oktober 2009 - 2 B 414/09 -, juris). Eine Halbierung des Wertes ist nicht angezeigt, da in Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes bei Konkurrentenstreiten regelmäßig mit Wirkung einer Vorwegnahme der Hauptsache entschieden wird.

28

Der Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO, § 68 Abs. 1 Satz 5 i. V. m. § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

gez.:
Grünberg

Henke

Tollkmitt

*Ausgefertigt:
Bautzen, den
Sächsisches Obergerverwaltungsgericht*